

## 就職白書2021

株式会社リクルートキャリア（本社：東京都千代田区、代表取締役社長：佐藤 学）の研究機関・就職みらい研究所（所長：増本 全）は、『就職白書2021』として企業の2021年卒採用活動および学生の就職活動の実態、また2022年卒採用の見通しについてまとめており、一部を抜粋してご報告申し上げます。 ※『就職白書2021』の冊子については、4月以降に発行予定です

### サマリー

**【2021年卒：企業】採用難から一転、採用充足の割合が増加。採用活動のオンライン化も影響**  
2021年卒における企業の採用活動は、採用数の計画に対して充足した企業が、前年と比べ増加しました。また、採用予定数を100としたときの内定人数は96.8となり、2020年卒の89.5と比べ採用計画に対して充足している様子が見受けられます。これは、企業の動きだけでなく、学生が新型コロナウイルス禍において不安を感じ、活動量を例年と比べて増やしたことも理由として考えられます。新型コロナウイルス禍で注目されたオンラインの活用ですが、Web面接の実施有無で充足度に差があり、Web面接での選考が特に進んでいる関東や従業員5000人以上の企業で充足度が高いことが分かりました。

**【2021年卒：学生】不透明で不安な環境下において学生の活動量が増加。進路確定率は前年並みに**  
学生の進路確定率は前年並みですが、進路が決まっていない学生も若干増え、新型コロナウイルス禍の影響が見受けられます。しかし、入社予定企業等への納得度は微増となりました。就職活動の各プロセスにおいてオンライン形式の活動を中心に行動量が増え、新型コロナウイルス禍で先行きが不透明な中でも学生が懸命に活動した様子が見えます。選考プロセスにおける対面・Webの意向については、説明会はWebを希望し、面接や内定後の面談は対面を希望する学生が多くなっています。学生、企業ともにWebを通じたコミュニケーションでは、人物や組織風土、雰囲気などが十分に伝わりきらないように感じられることを課題と捉えており、単純に活動プロセスをWeb化するだけでなく、いかに伝えるように伝えるかに工夫の余地があるでしょう。

**【2022年卒：企業】採用予定数は前年同水準。採用スケジュールはオンライン化で前倒しに**  
2022年卒採用の見通しは、採用スケジュールを決められていない企業が多いことが特徴です。また、採用プロセスの開始時期を見ると、対面面接では3社に1社が未定となっています。しかし、開始時期を決定している企業を見ると、採用活動のWeb化が進展したこともあり、前年新型コロナウイルス禍によって後ろ倒しされたスケジュールよりも早く選考が進むことが予想されます。採用予定数については、全体では前年から大きな変化はありませんが、2021年卒で採用予定数5～9人以下だった企業で微増し、50人以上では微減しています。採用基準については、大手企業を中心に2021年卒より少し厳しくする傾向が見られます。

**【より良い個人と組織のマッチングに向けて】重要なのは学生・企業の十分なコミュニケーション**  
『就職白書2020』に引き続き、企業が採用活動で提供する情報と学生が就職活動で知ることができた情報には差が見られ、相互理解には課題があるといえます。しかし、入社予定者に満足している企業は、企業内での採用設計や戦略が練られており、学生への情報開示が進んでいることが分かりました。自社が求める（自社で身につく）能力や仕事内容、文化などを適切に把握・言語化し、学生にとってリアリティのある情報を伝えていくことが採用上のコミュニケーションにおいて重要であるといえます。

本件に関する  
お問い合わせ先

株式会社リクルートキャリア 広報部 社外広報グループ  
TEL：03-3211-7117 Mail：kouho@waku-2.com

# Ⅰ. 2021年卒の採用活動の振り返り<企業>

## 1) 採用計画に対する充足状況

### 採用計画に対して充足した企業が半数を上回る

企業の2020年12月時点における採用数の計画に対する充足状況を見ると、「計画よりかなり多い」「計画より若干多い」「計画通り」を合わせた「充足・計」は56.0%（前年+10.3ポイント）と半数を上回った。従業員規模1000人以上では「充足・計」が6割を超え、地域別では4エリア全てで「充足・計」が前年を上回った。

■新卒採用の採用数の計画に対する充足状況 [12月時点]（該当卒年の採用実施企業／単一回答）

※「充足・計」は「計画よりかなり多い」「計画より若干多い」「計画通り」の合計

※「未充足・計」は「計画より若干少ない」「計画よりかなり少ない」「現在選考中につき、未定」「採用数について計画を立てていない」「その他」の合計

		(%)										
		計画よりかなり多い	計画より若干多い	計画通り	計画より若干少ない	計画よりかなり少ない	現在選考中につき、未定	採用数について計画を立てていない	その他	充足・計	未充足・計	
2021年卒	n=1333	2.4	14.6	38.9	30.8	10.1	2.5	0.5	0.2	56.0	43.4	
2020年卒	n=1122	1.6	11.1	33.0	36.0	16.0	1.4	0.9	-	45.7	53.4	
2019年卒	n=1614	1.5	12.5	32.7	35.1	15.7	1.2	0.8	0.6	46.7	52.0	

		(%)										
		計画よりかなり多い	計画より若干多い	計画通り	計画より若干少ない	計画よりかなり少ない	現在選考中につき、未定	採用数について計画を立てていない	その他	充足・計	未充足・計	
2021年卒 全体		n=1333	2.4	14.6	38.9	30.8	10.1	2.5	0.5	0.2	56.0	43.4
従業員規模別	300人未満	n=430	2.8	13.7	37.7	28.1	11.9	4.0	1.2	0.7	54.2	44.0
	300~999人	n=488	1.4	12.9	38.7	33.6	11.1	2.0	0.2	-	53.1	46.7
	1000~4999人	n=318	2.5	18.6	39.6	32.7	5.0	1.6	-	-	60.7	39.3
	5000人以上	n=88	5.7	14.8	42.0	22.7	13.6	1.1	-	-	62.5	37.5
地域別	関東	n=542	2.8	14.8	40.4	28.2	10.5	2.8	0.4	0.2	57.9	41.5
	中部	n=243	4.1	15.2	32.5	38.3	7.0	2.1	0.8	-	51.9	47.3
	近畿	n=216	0.5	17.1	40.3	30.1	10.2	1.4	-	0.5	57.9	41.7
	その他地域	n=332	1.8	12.3	40.4	30.1	11.4	3.0	0.6	0.3	54.5	44.6
2020年卒 全体		n=1122	1.6	11.1	33.0	36.0	16.0	1.4	0.9	-	45.7	53.4
従業員規模別	300人未満	n=344	2.3	8.7	30.5	34.9	18.6	3.2	1.7	-	41.6	56.7
	300~999人	n=361	1.7	12.5	31.3	37.4	16.1	0.6	0.6	-	45.4	54.0
	1000~4999人	n=223	0.9	11.7	39.9	37.2	10.3	-	-	-	52.5	47.5
	5000人以上	n=62	-	9.7	29.0	37.1	22.6	1.6	-	-	38.7	61.3
地域別	関東	n=497	1.6	11.3	37.2	35.8	12.5	0.6	1.0	-	50.1	48.9
	中部	n=212	1.9	11.3	30.2	38.7	15.6	1.4	0.9	-	43.4	55.7
	近畿	n=164	1.8	16.5	25.6	35.4	17.7	2.4	0.6	-	43.9	55.5
	その他地域	n=249	1.2	7.2	31.7	34.5	22.1	2.4	0.8	-	40.2	59.0
2019年卒 全体		n=1614	1.5	12.5	32.7	35.1	15.7	1.2	0.8	0.6	46.7	52.0
従業員規模別	300人未満	n=543	1.3	11.4	31.3	33.0	18.2	1.7	1.5	1.7	44.0	52.9
	300~999人	n=516	1.9	11.4	31.4	38.2	14.9	1.2	1.0	-	44.8	54.3
	1000~4999人	n=395	1.8	15.9	33.2	34.7	13.2	1.3	-	-	50.9	49.1
	5000人以上	n=121	-	10.7	42.1	29.8	17.4	-	-	-	52.9	47.1
地域別	関東	n=669	1.0	14.8	35.0	35.6	10.8	1.5	0.9	0.4	50.8	47.8
	中部	n=333	2.4	10.2	35.4	31.8	17.4	0.9	0.9	0.9	48.0	50.2
	近畿	n=244	2.0	13.9	31.6	33.2	17.2	0.8	0.8	0.4	47.5	51.2
	その他地域	n=368	1.1	9.2	26.9	38.3	22.0	1.4	0.5	0.5	37.2	61.7

# 1. 2021年卒の採用活動の振り返り<企業>

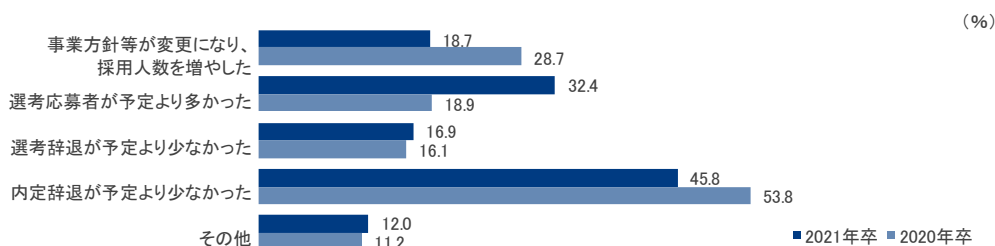
## 2) 採用数が計画より多い理由、少ない理由

### 採用数が計画よりも多い理由は、「選考応募者が予定より多かった」が前年より増加

採用数が計画よりも多い理由を見ると、「内定辞退が予定より少なかった」が45.8%と最も高いが、前年との比較では、「選考応募者が予定より多かった」が32.4%（前年+13.5ポイント）と増加した。

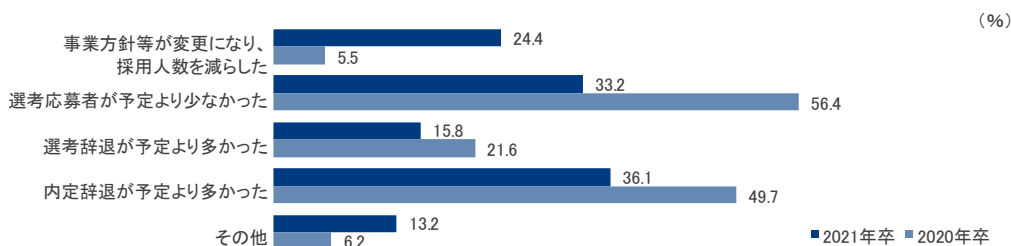
採用数が計画よりも少ない理由を見ると、「内定辞退が予定より多かった」が36.1%と最も高いが、前年との比較では、「事業方針等が変更になり、採用人数を減らした」が24.4%（同+18.9ポイント）と増加しており、当初の採用計画数から下方修正した様子が見える。

■採用数が計画より多い理由（「計画よりかなり多い」「計画より若干多い」との回答企業／複数回答）



		事業方針等が変更になり、採用人数を増やした	選考応募者が予定より多かった	選考辞退が予定より少なかった	内定辞退が予定より少なかった	その他	
全体	n=225	18.7	32.4	16.9	45.8	12.0	
従業員規模別	300人未満	n=70	25.7	38.6	15.7	47.1	7.1
	300~999人	n=69	17.4	30.4	18.8	34.8	14.5
	1000~4999人	n=67	16.4	23.9	17.9	53.7	13.4
	5000人以上	n=18	5.6	50.0	5.6	50.0	16.7
地域別	関東	n=94	18.1	35.1	17.0	51.1	10.6
	中部	n=46	13.0	28.3	21.7	43.5	10.9
	近畿	n=38	13.2	31.6	15.8	44.7	21.1
	その他地域	n=47	29.8	31.9	12.8	38.3	8.5

■採用数が計画より少ない理由（「計画より若干少ない」「計画よりかなり少ない」との回答企業／複数回答）



		事業方針等が変更になり、採用人数を減らした	選考応募者が予定より少なかった	選考辞退が予定より多かった	内定辞退が予定より多かった	その他	
全体	n=545	24.4	33.2	15.8	36.1	13.2	
従業員規模別	300人未満	n=172	14.5	45.9	17.4	34.3	12.8
	300~999人	n=218	28.9	28.0	16.1	37.6	11.5
	1000~4999人	n=120	23.3	29.2	14.2	38.3	17.5
	5000人以上	n=32	53.1	12.5	12.5	31.3	9.4
地域別	関東	n=210	31.9	23.8	15.7	34.3	14.3
	中部	n=110	20.0	42.7	21.8	38.2	9.1
	近畿	n=87	25.3	29.9	9.2	34.5	19.5
	その他地域	n=138	15.9	42.0	15.2	38.4	10.9

## 1. 2021年卒の採用活動の振り返り<企業>

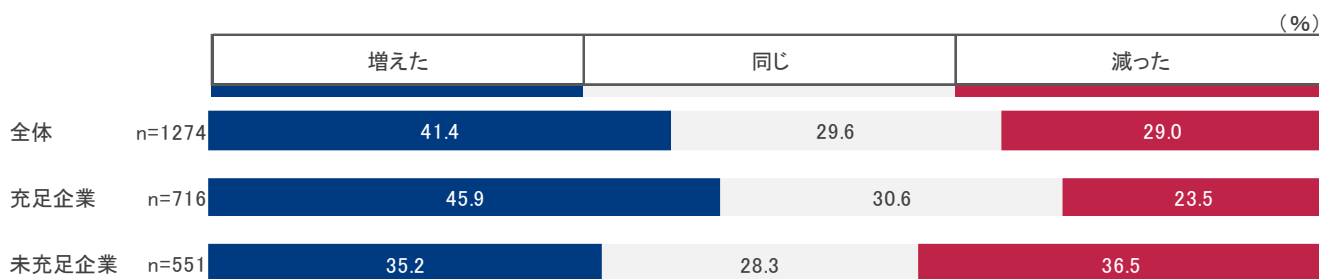
### 3) 2020年卒採用と比較した2021年卒採用の応募者数、入社予定者満足度

#### 2021年卒採用の応募者数は全体で増加傾向、採用充足度別では異なる傾向

2020年卒採用と比較した2021年卒採用の応募者数の増減を見ると、全体では「増えた」が41.4%、「減った」が29.0%で、「増えた」が「減った」を12.4ポイント上回った。2021年卒採用の充足企業と未充足企業について、「増えた」と「減った」を見ると、充足企業では「増えた」が22.4ポイント上回り、未充足企業では「減った」が1.3ポイント上回ったことから、傾向が異なる。

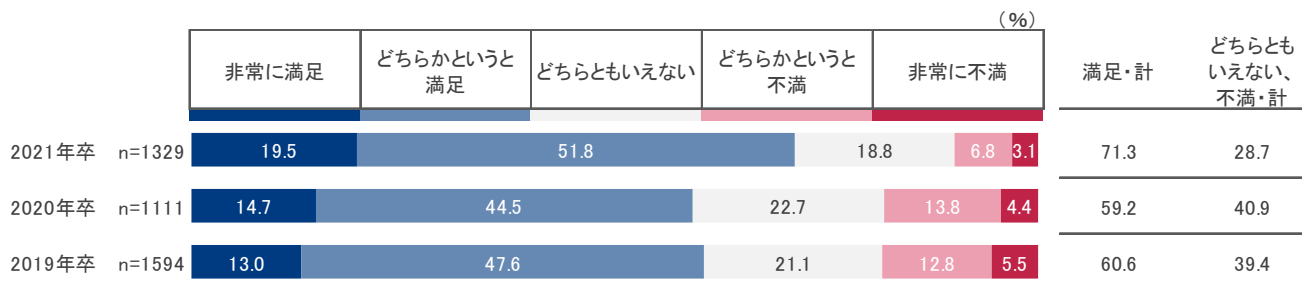
企業の入社予定者全体への満足度は、「満足・計」が71.3%（前年+12.1ポイント）と前年から増加した。

#### ■2020年卒採用と比較した2021年卒採用の応募者数（2021年卒採用実施企業／単一回答）



		増えた	同じ	減った
全体	n=1274	41.4	29.6	29.0
従業員規模別	300人未満	39.4	27.5	33.2
	300～999人	39.1	32.7	28.2
	1000～4999人	44.2	29.0	26.8
	5000人以上	54.0	25.3	20.7
地域別	関東	47.4	27.1	25.5
	中部	36.5	37.3	26.2
	近畿	40.6	28.5	30.9
	その他地域	35.6	28.7	35.6
採用充足度別	充足	45.9	30.6	23.5
	未充足	35.2	28.3	36.5

#### ■企業の入社予定者全体への満足度（該当卒年の採用実施企業／単一回答）



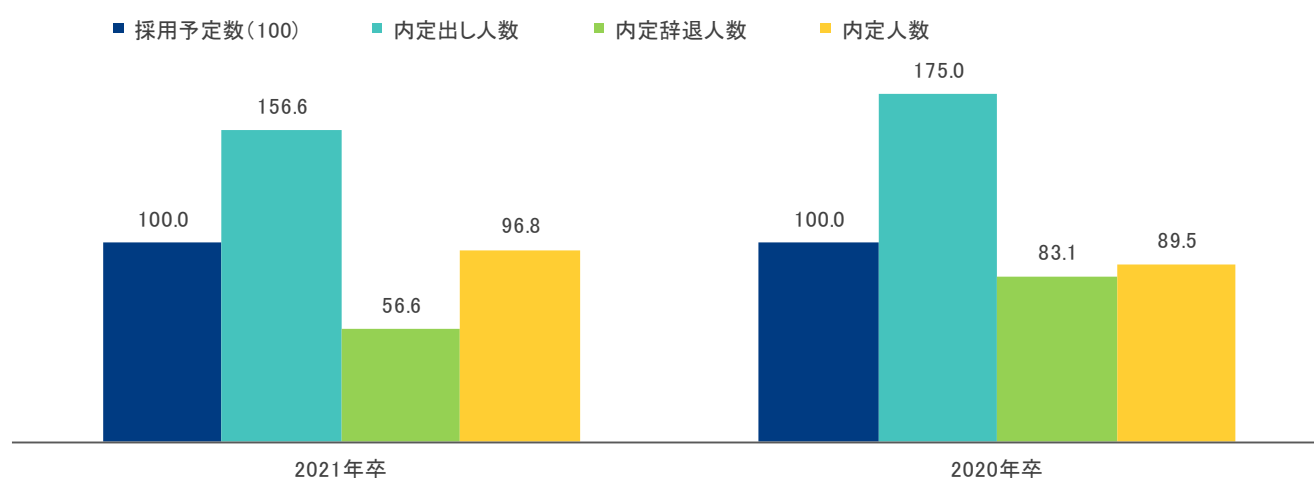
## 1. 2021年卒の採用活動の振り返り<企業>

### 4) 「採用予定数を100」とした場合の内定出し人数および内定辞退人数、内定人数

採用予定数を100とした場合の内定出し人数、内定辞退人数の割合は前年より減少、内定人数の割合は増加

「採用予定数を100」とした場合の内定出し人数および内定辞退人数、内定人数の割合を見ると、2021年卒は内定出し人数が156.6と2020年卒の175.0から減少しており、内定辞退人数も56.6と2020年卒の83.1から減少。内定数は2021年卒で96.8と2020年卒の89.5から増加した。サンプル数が少ないため参考値だが、従業員規模5000人以上の企業で内定人数が103.8と100を超えた。地域別では関東が102.1、その他地域が87.7と地域差が見られる。

■ 「採用予定数を100」とした場合の内定出し人数および内定辞退人数、内定人数の割合  
(採用予定数、面接人数、内定出し人数、内定辞退人数、内定人数の全回答企業/実数回答)



			内定出し人数	内定辞退人数	内定人数
全体		n=570	156.6	56.6	96.8
従業員規模別	300人未満	n=201	151.7	51.0	98.2
	300~999人	n=208	150.9	56.8	92.9
	1000~4999人	n=132	153.9	52.6	96.8
	5000人以上	n=25	179.3	71.9	103.8
業種別	建設業	n=48	141.9	39.9	99.1
	製造業	n=182	151.2	51.3	97.9
	流通業	n=125	173.1	71.4	98.4
	金融業	n=49	148.7	55.8	91.2
	サービス・情報業	n=166	155.6	54.6	95.6
地域別	関東	n=203	161.0	55.4	102.1
	中部	n=115	151.5	59.0	91.3
	近畿	n=89	163.6	59.7	98.3
	その他地域	n=163	145.2	55.3	87.7
2021年卒 採用予定数別	1~2人	n=56	279.5	114.8	156.8
	3~4人	n=67	141.3	47.8	97.8
	5~9人	n=112	154.7	60.7	97.0
	10~19人	n=141	145.3	53.2	90.1
	20~49人	n=112	155.3	58.0	94.5
	50人以上	n=53	157.7	54.6	97.9

# 1. 2021年卒の採用活動の振り返り<企業>

## 5) 採用プロセスの開始時期

### 内定出し開始時期は、Web面接実施企業と非実施企業で差が見られる

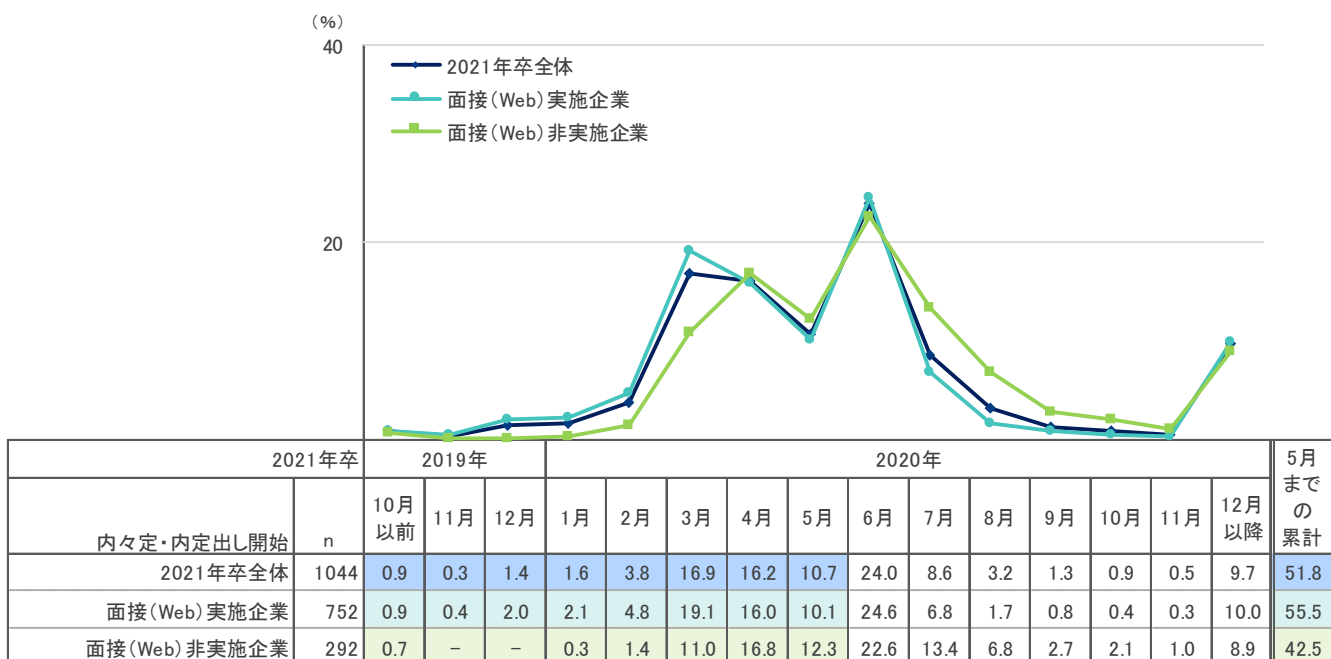
2021年卒採用プロセスの開始時期を見ると、面接（対面）開始は5月までの累計が66.2%（前年-10.6ポイント）と、新型コロナウイルス禍の影響を受け低下しているが、6月は15.0%（同+7.3ポイント）となった。一方で面接（Web）開始は5月までの累計が72.1%（同+24.8ポイント）と大きく増加し、対面とWebで比較すると、Webの開始が先行している。

内々定・内定出しの開始時期は、2020年3月までは2020年卒よりも割合が高かったが、5月までの累計は51.8%（同-7.0ポイント）となり前年より減少した。内々定・内定出し開始を面接（Web）実施別で見ると、5月までの累計は面接（Web）実施企業が55.5%、面接（Web）非実施企業が42.5%と差が見られた。

■採用活動プロセスの開始時期（該当卒年採用実施企業／実数回答）

	2021年卒 2020年卒	n	2019年		2020年												5月までの累計	
			10月以前	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月		12月以降
2021年卒 面接(対面)	973	793	1.2	1.0	2.0	3.7	8.8	29.9	13.2	6.4	15.0	4.9	1.3	1.0	1.1	0.4	10.0	66.2
2020年卒 面接(対面)	1002	1002	1.0	0.4	1.3	3.3	5.0	33.2	23.9	8.8	7.7	1.9	0.8	0.3	0.3	0.5	11.7	76.8
2021年卒 面接(Web)	700	700	0.7	0.4	0.4	1.4	3.6	24.7	26.7	14.1	13.3	1.9	1.0	0.7	0.4	0.4	10.1	72.1
2020年卒 面接(Web)	182	182	-	0.5	0.5	3.8	3.8	24.2	9.3	4.9	6.6	-	-	-	-	0.5	45.6	47.3
2021年卒 内々定・内定出し	1044	1044	0.9	0.3	1.4	1.6	3.8	16.9	16.2	10.7	24.0	8.6	3.2	1.3	0.9	0.5	9.7	51.8
2020年卒 内々定・内定出し	1016	1016	0.6	0.1	0.7	1.4	2.6	13.9	21.9	17.7	21.4	3.1	1.3	0.6	1.1	0.3	13.6	58.8

■2021年卒 面接（Web）実施別 内々定・内定出しの開始時期（2021年卒採用実施企業／実数回答）



# 1. 2021年卒の採用活動の振り返り<企業>

## 6) 面接 (Web) 実施率

### Web面接実施企業と非実施企業で採用充足状況に差が見られる

面接 (Web) の実施率は全体で69.8%であった。従業員規模別で見ると5000人以上企業では94.3%と9割を超え、300人未満企業の50.1%とは大幅な差が見られた。地域別では関東が78.4%と最も高く、その他地域60.2%と18.2ポイント差であった。

採用数の計画に対する充足状況を面接 (Web) 実施別に見ると、面接 (Web) 実施企業は「充足・計」が60.0%、非実施企業は46.8%と充足状況に差が見られた。

■面接 (Web) 実施率 (2021年卒採用実施企業/単一回答)

				面接 (Web) 実施		面接 (Web) 非実施	
全体		n=1334		69.8		30.2	
従業員規模別	300人未満	n=431		50.1		49.9	
	300~999人	n=489		72.2		27.8	
	1000~4999人	n=317		86.8		13.2	
	5000人以上	n=88		94.3		5.7	
地域別	関東	n=542		78.4		21.6	
	中部	n=244		65.2		34.8	
	近畿	n=216		68.1		31.9	
	その他地域	n=332		60.2		39.8	

■面接 (Web) 実施・非実施と採用数の計画に対する充足状況 [12月時点] (2021年卒採用実施企業/単一回答)

※「充足・計」は「計画よりかなり多い」「計画より若干多い」「計画通り」の合計

※「未充足・計」は「計画より若干少ない」「計画よりかなり少ない」「現在選考中につき、未定」の合計

									充足・計		未充足・計		
		計画よりかなり多い	計画より若干多い	計画通り	計画より若干少ない	計画よりかなり少ない	現在選考中につき、未定	採用数について計画を立てていない	その他				
2021年卒全体	n=1333	2.4	14.6	38.9			30.8	10.1	2.5	56.0	43.4		
面接 (Web) 実施	n=929	2.7	16.4	40.9			31.0	7.5	1.3	60.0	39.8		
面接 (Web) 非実施	n=404	1.7	10.6	34.4			30.4	15.8	5.2	46.8	51.5		

				充足・計		未充足・計	
全体		面接 (Web) 実施	n=929	60.0		39.8	
		面接 (Web) 非実施	n=404	46.8		51.5	
従業員規模別	300人未満	面接 (Web) 実施	n=215	61.4		37.7	
		面接 (Web) 非実施	n=215	47.0		50.2	
	300~999人	面接 (Web) 実施	n=352	56.3		43.8	
		面接 (Web) 非実施	n=136	44.9		54.4	
	1000~4999人	面接 (Web) 実施	n=275	62.9		37.1	
		面接 (Web) 非実施	n=43	46.5		53.5	
5000人以上	面接 (Web) 実施	n=83	62.7		37.3		
	面接 (Web) 非実施	n=5	60.0		40.0		
地域別	関東	面接 (Web) 実施	n=425	60.7		39.1	
		面接 (Web) 非実施	n=117	47.9		50.4	
	中部	面接 (Web) 実施	n=158	54.4		44.9	
		面接 (Web) 非実施	n=85	47.1		51.8	
	近畿	面接 (Web) 実施	n=146	65.8		34.2	
		面接 (Web) 非実施	n=70	41.4		57.1	
	その他地域	面接 (Web) 実施	n=200	58.5		41.5	
		面接 (Web) 非実施	n=132	48.5		49.2	

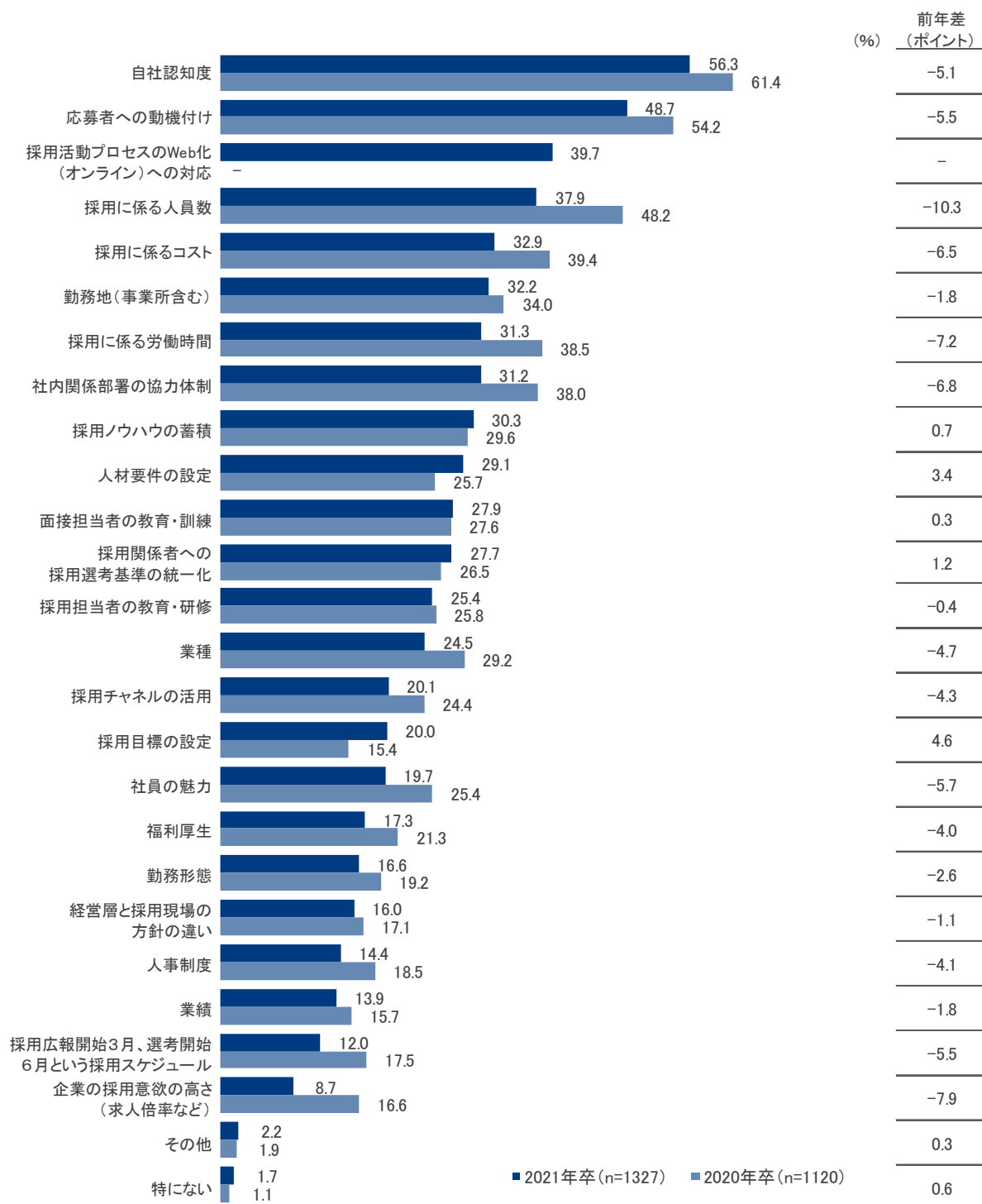
# 1. 2021年卒の採用活動の振り返り<企業>

## 7) 新卒採用における課題

### 採用課題として採用活動プロセスのWeb化への対応を挙げる企業が約4割

新卒採用における課題は、「自社認知度」が56.3%（前年-5.1ポイント）と最も高く、次いで「応募者への動機付け」が48.7%だった。「採用活動プロセスのWeb化（オンライン）への対応」を課題とした企業は39.7%であった。

■新卒採用における課題（新卒採用実施または実施予定企業／複数回答）





# 1. 2021年卒の採用活動の振り返り<企業>

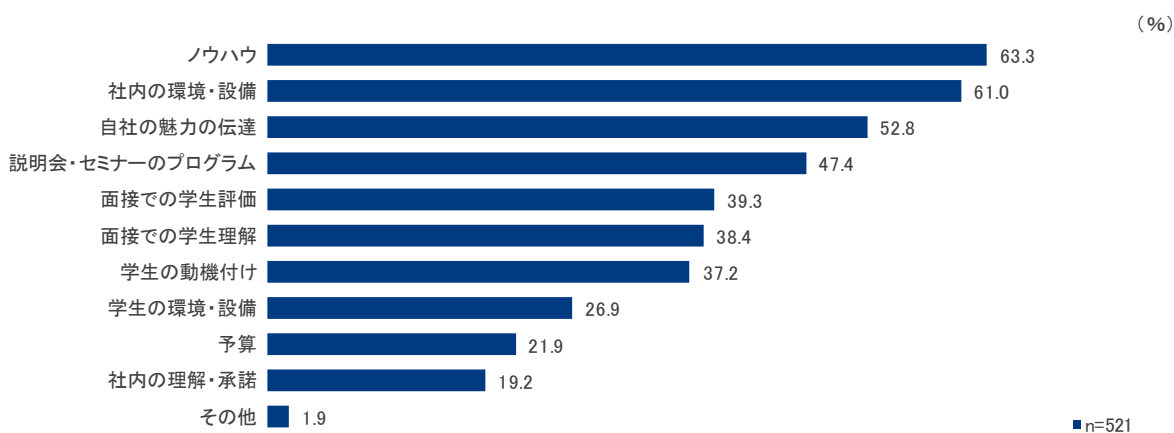
## 8) Web化対応における課題、Web選考において伝えづらくなった情報、把握しづらくなった情報

### Web選考では「職場の雰囲気や組織風土」を伝えづらく、「人柄や魅力」が把握しづらい

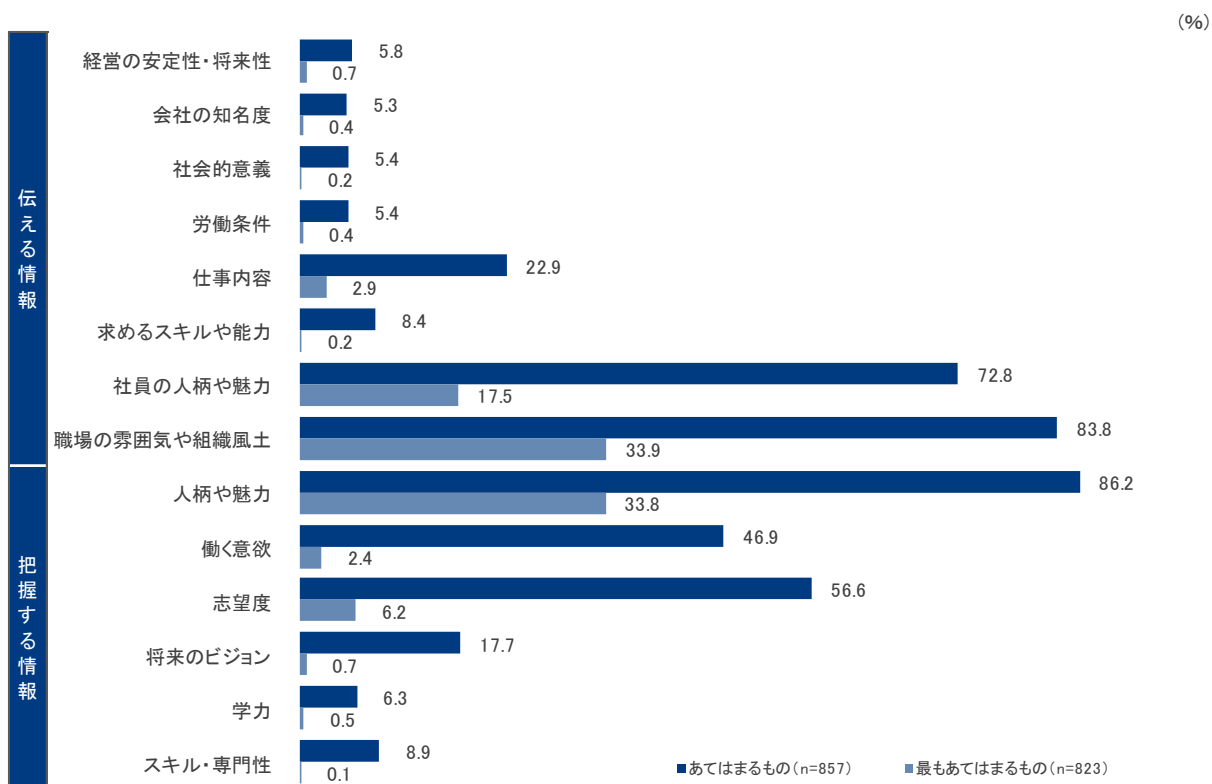
Web化（オンライン）対応における具体的な課題は、「ノウハウ」が63.3%と最も高く、次いで「社内の環境・設備」が61.0%であった。

Web（オンライン）での選考において、対面選考と比較して伝えづらくなった情報や、把握しづらくなった情報では、最もあてはまるものとして、「職場の雰囲気や組織風土」が33.9%と最も高く、次いで「人柄や魅力」が33.8%であった。

■Web化（オンライン）対応における課題  
（新卒採用における課題で「採用プロセスのWeb化（オンライン）への対応」回答企業／複数回答）



■Web（オンライン）での選考において対面選考と比較して伝えづらくなった情報、把握しづらくなった情報  
（面接（Web）実施企業／あてはまるもの：複数回答、最もあてはまるもの：単一回答）



## II. 2021年卒の就職活動の振り返り<学生>

### 1) 就職活動開始当初の不安と、就職活動中に困ったこと

#### 「景気動向によって不利になる」と感じていた学生が前年よりも増加

就職活動開始当初に不安だったこと、就職活動中に実際に困ったことは、「就職したいと思える企業や組織等から内定が得られるかどうか」を挙げる学生が最も多かった。2020年卒学生に比べて大きく増えたのは「就職活動中の景気動向によって不利になる」で、就職活動開始当初の不安としては65.5%（前年+18.6ポイント）、就職活動中に実際に困ったこととしては68.0%（同+36.4ポイント）であった。

#### ■就職活動開始当初に不安だったこと／就職活動中に実際に困ったこと（就職活動経験者／単一回答）

※リクルートキャリア『就職活動状況調査2021年卒（2020年5月調査）』データ

※各卒年の数値は「あてはまる」「どちらかというにあてはまる」の合計

(%)

	当初の不安			実際に困ったこと		
	2021年卒	2020年卒	2021年卒と 2020年卒の差 (ポイント)	2021年卒	2020年卒	2021年卒と 2020年卒の差 (ポイント)
卒業するまでに内定が得られるかどうか	74.8	74.5	0.3	64.2	61.4	2.8
就職したいと思える企業や組織等から内定が得られるかどうか	86.8	86.8	0.0	77.9	76.0	1.9
就職活動はどのように進めればよいか	78.0	77.3	0.7	63.6	62.8	0.8
就職活動中の景気動向によって不利になる	65.5	46.9	18.6	68.0	31.6	36.4

## II. 2021年卒の就職活動の振り返り<学生>

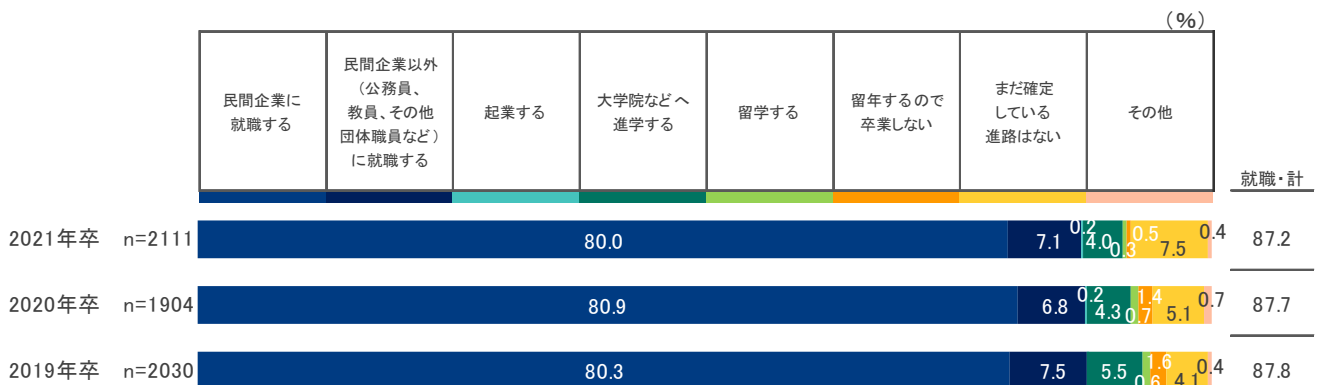
### 2) 2021年卒学生の進路確定状況、入社予定企業等への就職活動開始当初の志望度

#### 民間企業に就職する学生は8割、当初第一志望企業群への入社予定は5割と、ともに前年同水準

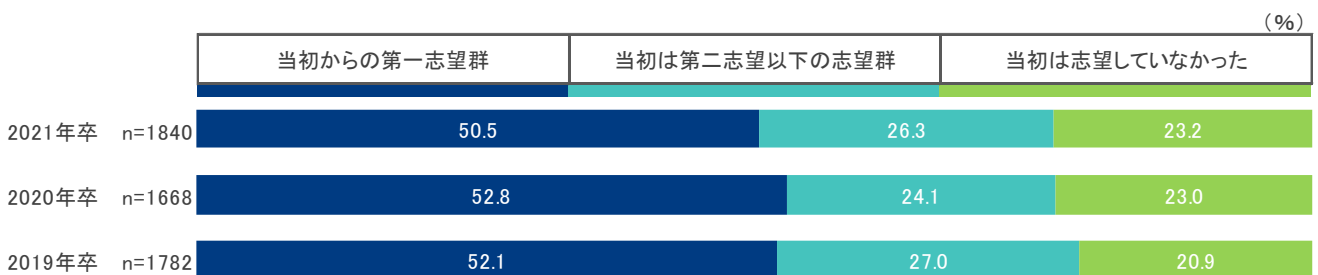
2021年卒学生のうち、「民間企業に就職する」ことが確定したのは80.0%（前年-0.9ポイント）と、2020年卒学生と同水準であった。「民間企業以外（公務員、教員、その他団体職員など）に就職する」ことが確定した学生も含めた就職確定者・計も、87.2%（同-0.5ポイント）と前年同水準であった。「まだ確定している進路はない」は7.5%（同+2.4ポイント）と、わずかに増加した。

就職先が確定した2021年卒学生の、就職確定先の企業・各種団体等への就職活動開始当初の志望度は、「当初からの第一志望群」が50.5%（同-2.3ポイント）であった。

#### ■就職活動を行った学生の進路の確定状況 [11月時点]（学生全体／単一回答）



#### ■入社予定企業等への就職活動開始当初の志望度（就職先確定者／単一回答）



## II. 2021年卒の就職活動の振り返り<学生>

### 3) 入社予定企業等への納得度

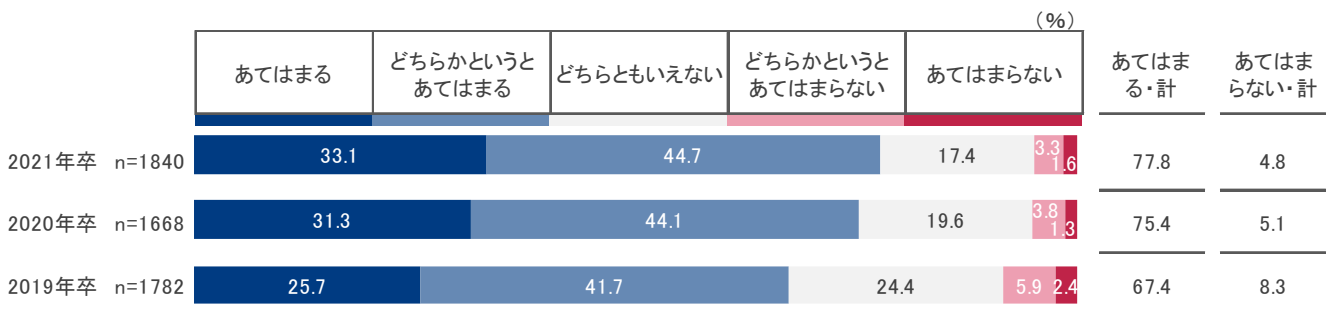
#### インターンシップ参加学生の方が、入社予定企業等への就職に納得している割合が高い

就職先が確定している学生に入社予定企業等へ就職することを納得しているか聞いたところ、「あてはまる・計」は77.8%（前年+2.4ポイント）であった。

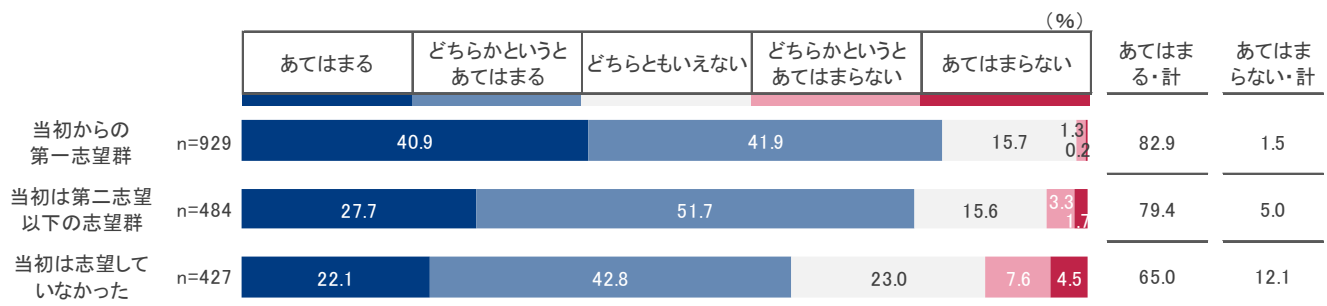
就職活動開始当初の志望度別の納得度を見ると、「当初からの第一志望群」に入社予定の学生の「あてはまる・計」は82.9%、「当初は第二志望以下の志望群」の「あてはまる・計」は79.4%であった。

インターンシップ参加経験別の納得度を見ると、「インターンシップ参加経験あり」の「あてはまる・計」は81.7%、「インターンシップ参加経験なし」の「あてはまる・計」は66.8%と、インターンシップ参加経験の有無で14.9ポイントの差があり、インターンシップ参加経験のある学生の方が、入社予定企業等に就職することに納得している割合が高いことが見て取れる。

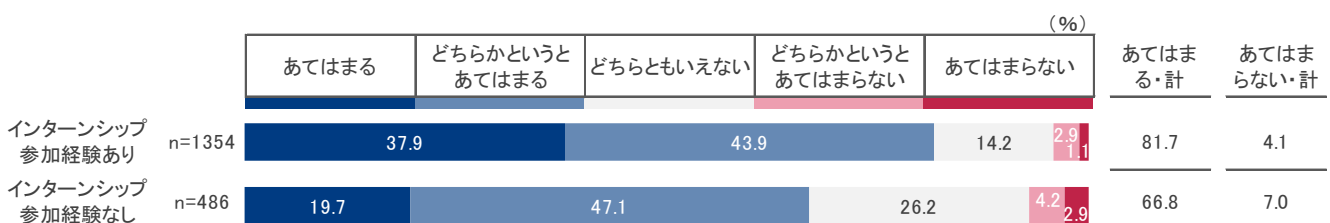
#### ■入社予定企業等に就職することへの納得度（就職先確定者／単一回答）



#### ■就職活動開始当初の志望度別の入社予定企業等に就職することへの納得度（就職先確定者／単一回答）



#### ■インターンシップ参加経験別の入社予定企業等に就職することへの納得度（就職先確定者／単一回答）



※「インターンシップ」という表記は1日以内の仕事体験型プログラムを含めて使用している

## II. 2021年卒の就職活動の振り返り<学生>

### 4) 学生の就職活動プロセスの実施状況

#### Web上での就職活動プロセス、プレエントリー、適性検査・筆記試験の実施量が増加

2021年卒学生の就職活動について、活動のプロセスごとの実施状況を2020年卒学生と比較した。「個別企業・各種団体等の説明会・セミナー」のうち、「対面（社内、会場など）で開催されるものに参加する」の参加社数は7.80社（前年-3.45社）と減少した。一方で、「Web上で開催されるものに参加する」の参加社数は10.06社（同+5.46社）と増加した。

「プレエントリー（採用情報・資料の請求、企業への個人情報提供）をする」の実施社数は27.54社（同+2.75社）となり、近年減少傾向であったプレエントリー社数が前年よりも増加した。また、「適性検査・筆記試験を受ける」の実施社数も9.83社（同+1.47社）と前年よりも増加した。

#### ■就職活動プロセスごとの実施状況

（実施率：学生全体／それぞれ単一回答、平均実施数の対象：各プロセスを実施した学生／実数回答）

	実施率(%)		平均数(実施者ベース)		2021年卒と 2020年卒の 差
	2021年卒／2020年卒	n=2111 n=1904	2021年卒	2020年卒	
就職に関する情報を収集する		86.8 (3.6)			
OB・OGなど社会人の先輩を訪問する		17.1 (-2.9)	n=362 2.74 社 4.12 人	n=381 3.06 社 4.41 人	-0.32 社 -0.29 人
リクルーターと接触する		21.0 (-)	n=444 3.08 社 4.76 人	n=400 3.38 社 5.11 人	-0.30 社 -0.35 人
プレエントリー(採用情報・資料の請求、企業への個人情報提供)をする		45.3 (3.5)	n=956 27.54 社	n=797 24.79 社	2.75 社
大学で開催される合同説明会・セミナーに参加する		37.2 (-3.4)	n=785 3.12 回	n=773 3.48 回	-0.36 回
大学以外で開催される合同説明会・セミナーに参加する		41.2 (2.3)	n=870 4.00 回	n=741 4.46 回	-0.46 回
個別企業・各種団体等の説明会・セミナー	対面(社内、会場など)で開催されるものに参加する	34.7 (0.2)	n=732 7.80 社	n=658 11.25 社	-3.45 社
	Web上で開催されるものに参加する	29.6 (10.7)	n=624 10.06 社	n=360 4.60 社	5.46 社
エントリーシートなどの書類を提出する		61.9 (7.2)	n=1306 14.75 社	n=1042 12.36 社	2.39 社
選考のための動画を提出する ※1		21.9	n=463 2.82 社		
適性検査・筆記試験を受ける		58.5 (8.1)	n=1235 9.83 社	n=960 8.36 社	1.47 社
面接選考	対面での面接選考を受ける ※2	57.1 (2.3)	n=1206 4.84 社	n=1044 7.84 社	-3.00 社
	Web上での面接選考を受ける ※1	50.9	n=1075 7.23 社		
内々定・内定を取得する		86.3 (0.9)	n=1821 2.17 社	n=1626 2.35 社	-0.18 社
参考) インターンシップへの参加		70.8 (8.6)	n=1494 5.79 社	n=1184 4.53 社	1.26 社

※1: 2021年卒調査より聴取

※2: 2020年卒調査では「面接など対面での選考を受ける」

※「インターンシップ」という表記は1日以内の仕事体験型プログラムを含めて使用している

## II. 2021年卒の就職活動の振り返り<学生>

### 5) 就職活動プロセス別のWeb・対面実施率

#### 対面の面接選考や内定後の面談を希望する理由は、企業の「雰囲気」を知りたい

就職先が確定した学生に、就職活動中の「個別企業・各種団体等の説明会・セミナー」「面接選考」「内定後の面談」におけるWeb・対面での実施経験を聞いた。「Web・対面どちらも実施」したのは、「個別企業・各種団体等の説明会・セミナー」では64.8%、「面接選考」では71.5%、「内定後の面談」では45.0%であった。「Web・対面どちらも実施」に、Web・対面のどちらがよいかを聞くと、「個別企業・各種団体等の説明会・セミナー」については、「Webの方がよい・計」が55.8%。「面接選考」については、「対面の方がよい・計」が53.7%。「内定後の面談」については、「対面の方がよい・計」が56.4%であった。

Web・対面のどちらがよいかの理由は、「個別企業・各種団体等の説明会・セミナー」について「Webの方がよい」と回答した学生では、「交通費・時間の削減」が挙げられた。「面接選考」や「内定後の面談」について、「対面の方がよい」と回答した学生では、Webで実施する際の「通信環境・機材」の問題や、「対面の方が自分をわかって貰える」「対面の方が会社の雰囲気が掴みやすい」といった理由が挙げられた。

#### ■就職活動プロセスのWeb・対面実施率（就職先確定者／単一回答）

		(%)		
		Webのみ実施	Web・対面どちらも実施	対面のみ実施
個別企業・各種団体等の説明会・セミナー	n=748	10.8	64.8	24.3
面接選考	n=1216	9.1	71.5	19.3
内定後の面談	n=1628	28.4	45.0	26.6

#### ■Webと対面、どちらがよいか（就職先確定者のうち、各プロセスをWeb・対面どちらも実施した学生／単一回答）

		(%)					Webの方がよい・計	対面の方がよい・計
		Webの方がよい	どちらかという Webの方がよい	どちらも同じくらい	どちらかという 対面の方がよい	対面の方がよい		
個別企業・各種団体等の説明会・セミナー	n=485	37.4	18.3	15.9	14.1	14.3	55.8	28.3
面接選考	n=870	12.7	15.4	18.3	24.8	28.9	28.1	53.7
内定後の面談	n=733	11.1	9.8	22.8	24.9	31.5	20.8	56.4

#### ■Webと対面、どちらがよいか（就職先確定者のうち、各プロセスをWeb・対面どちらも実施した学生／自由回答）

	Webの方がよい	どちらも同じくらい	対面の方がよい
個別企業・各種団体等の説明会・セミナー	<ul style="list-style-type: none"> <li>地方の企業に参加しやすい</li> <li>地方学生が不利にならない</li> <li>交通費・時間の削減になり参加しやすい</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>どちらもでも情報は得られる</li> <li>Webは遠いところでも参加しやすく、対面は会社の雰囲気が掴みやすい</li> <li>質問する時間を設けてくれれば、どちらも変わらない</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>企業の雰囲気や社員の人が分かりやすい</li> <li>Webだと受動的になりやすいから</li> <li>自分をアピールしやすい</li> </ul>
面接選考	<ul style="list-style-type: none"> <li>交通費がかからない</li> <li>対面と違って、入室前のマナーなどを気にしなくて良い</li> <li>話しかかったことのメモを残しながら、全力を尽くすことができたから</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>どちらも、企業から求められることは同じ</li> <li>一次面接はWebで良いと思うが、最終面接は対面が良い</li> <li>両方経験したうえで、どちらにもメリットを感じたから</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>機材トラブルで空気が悪くなった</li> <li>社内や社員の雰囲気を知ることができる</li> <li>対面の方が自分をわかって貰えると思う</li> <li>対面の方が(自分の)人柄や話し方が伝わった</li> </ul>
内定後の面談	<ul style="list-style-type: none"> <li>(選考を終えるまでに)社風などは理解できていると思うので、Webで話をするだけでも充分</li> <li>参加しやすい</li> <li>交通費がかからない</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>内定が決まれば、Web・対面どちらも構わない</li> <li>コロナ禍の状況次第</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>対面の方が会社の雰囲気が掴みやすい</li> <li>通信環境が悪いと不便</li> </ul>

### Ⅲ. 2022年卒採用の見通し＜企業＞

#### 1) 2022年卒の採用予定数、採用基準

#### 2022年卒の採用予定数は2021年卒と同水準、採用基準は厳しくなる見通し

2021年卒採用を実施した上で、2022年卒の採用予定数を2021年卒と比較すると、2022年卒の平均値は24.8人（前年+0.1ポイント）と前年と同水準であった。2021年卒の採用予定数別に見ると、「1～2人」では3.5人（同+1.9ポイント）と微増、「50人以上」では98.6（同-2.7ポイント）と減少している。

採用基準は、2021年卒では2020年卒と比べて「2020年卒並み」が77.0%と最も高いが、「厳しくした」が16.4%、「緩くした」が3.4%と採用基準を厳しくした傾向が見られた。

同様に2021年卒と比較した2022年卒の採用基準は、「2021年卒並み」が73.6%と最も高く、「厳しくなる」が16.1%、「緩くなる」0.8%、「未定」9.4%となっており、2021年卒よりも厳しくなる見通しである。

#### ■2022年卒と2021年卒の採用予定数比較（2021年卒採用実施かつ2022年卒採用実施予定企業／実数回答）

		n	2021年卒		2022年卒		2022年卒-2021年卒 平均値の差
			平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	
全体		n=1085	24.7	41.27	24.8	40.63	0.1
2021年卒 採用予定数別	1～2人	n=90	1.6	0.48	3.5	3.35	1.9
	3～4人	n=124	3.4	0.50	4.1	2.44	0.7
	5～9人	n=202	6.3	1.33	6.9	6.70	0.6
	10～19人	n=286	12.9	2.72	13.1	6.02	0.2
	20～49人	n=243	29.2	7.74	29.6	11.01	0.4
	50人以上	n=140	101.3	75.41	98.6	74.61	-2.7

#### ■2020年卒と比較した2021年卒の採用基準（2021年卒採用実施企業／単一回答）

		n	厳しくした	2020年卒並み	緩くした	不明
全体		n=1333	16.4	77.0	3.4	3.2
従業員規模別	300人未満	n=431	12.5	77.3	4.6	5.6
	300～999人	n=487	17.9	76.0	3.5	2.7
	1000～4999人	n=318	17.0	79.6	1.9	1.6
	5000人以上	n=88	26.1	71.6	2.3	0.0

#### ■2021年卒と比較した2022年卒の採用基準（2021年卒採用実施企業／単一回答）

		n	厳しくなる	2021年卒並み	緩くなる	未定
全体		n=1326	16.1	73.6	0.8	9.4
従業員規模別	300人未満	n=428	13.6	75.0	0.9	10.5
	300～999人	n=484	16.9	72.9	0.6	9.5
	1000～4999人	n=318	18.9	73.9	0.6	6.6
	5000人以上	n=87	14.9	70.1	2.3	12.6

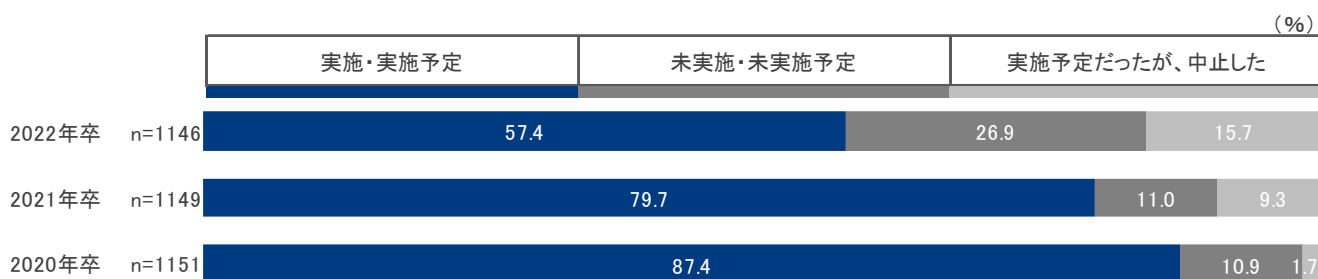
### III. 2022年卒採用の見通し<企業>

#### 2) インターンシップ実施状況

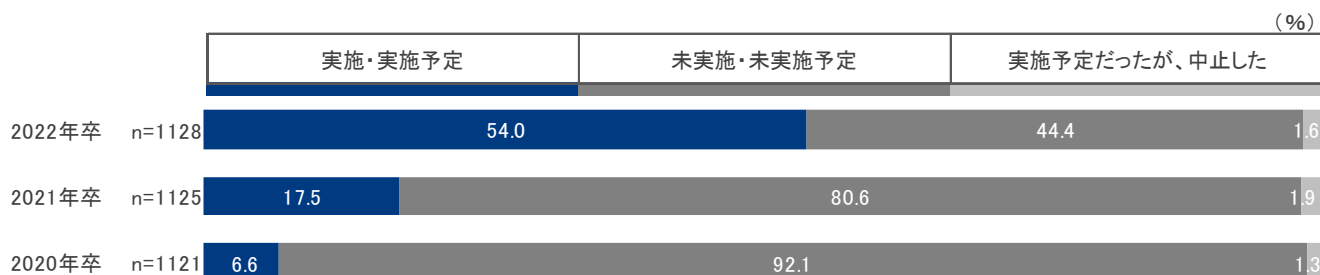
#### 対面でのインターンシップの実施は減少、Web実施は増加し半数を超える

インターンシップ実施状況について、2022年卒対象のインターンシップを対面で実施（実施予定含む）する割合は57.4%（前年-22.3ポイント）と減少した。一方、Webで実施（実施予定含む）する割合は54.0%（同+36.5ポイント）と大きく増加し半数を超えた。

#### ■インターンシップ（対面）実施割合（インターンシップ実施経験あり企業／単一回答）



#### ■インターンシップ（Web）実施割合（インターンシップ実施経験あり企業／単一回答）



※「インターンシップ」という表記は1日以内の仕事体験型プログラムを含めて使用している



### III. 2022年卒採用の見通し<企業>

#### 3) 2022年卒の採用プロセス開始時期

#### 開始時期未定企業が見られる中、時期回答企業のみではWeb面接の3月開始が約4割

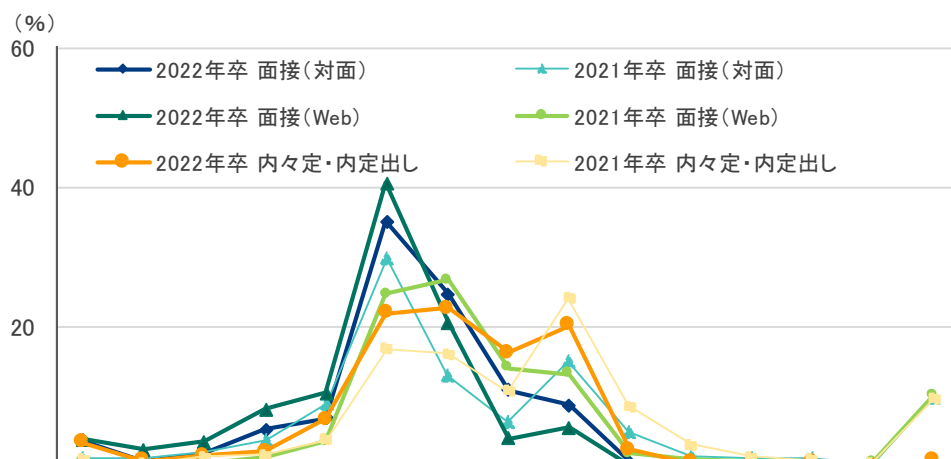
2022年卒の採用プロセス開始時期は、未定の割合が面接（対面）34.4%、面接（Web）36.6%、内々定・内定出し28.3%と時期を決めかねている企業が見られる。

開始時期を回答した企業のみで見ると、面接（対面）は3月開始（35.0%）が最も高く、5月までの累計で89.2%（前年+23.0ポイント）。面接（Web）も3月開始（40.6%）が最も高く、5月までの累計で93.6%（同+21.5ポイント）。内々定・内定出しは、3月から6月にかけて開始時期が分散する見通しである。

■2022年卒の採用プロセス開始時期（未定含む）（新卒採用実施または実施予定企業／実数回答）

	2022年卒 n	2020年			2021年												5月までの累計	未定
		10月以前	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月以降		
2022年卒 面接(対面)	1089	2.4	0.6	1.3	3.5	4.5	23.0	16.2	7.2	5.7	0.5	-	0.2	0.2	0.1	0.5	58.5	34.4
2022年卒 面接(Web)	943	2.4	1.5	2.2	5.2	6.7	25.8	13.0	2.5	3.5	0.1	-	0.1	-	0.1	0.2	59.4	36.6
2022年卒 内々定・内定出し	1137	2.5	0.5	1.1	1.5	4.8	15.7	16.2	11.7	14.4	1.7	0.4	0.2	0.4	0.1	0.6	54.0	28.3

■2022年卒の採用プロセス開始時期（未定除く）（新卒採用実施または実施予定企業／実数回答）



	2022年卒 n	2020年			2021年												5月までの累計
		10月以前	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月以降	
2022年卒 面接(対面)	714	3.6	0.8	2.0	5.3	6.9	35.0	24.6	10.9	8.7	0.7	-	0.3	0.3	0.1	0.7	89.2
2021年卒 面接(対面)	973	1.2	1.0	2.0	3.7	8.8	29.9	13.2	6.4	15.0	4.9	1.3	1.0	1.1	0.4	10.0	66.2
2022年卒 面接(Web)	598	3.8	2.3	3.5	8.2	10.5	40.6	20.6	4.0	5.5	0.2	-	0.2	-	0.2	0.3	93.6
2021年卒 面接(Web)	700	0.7	0.4	0.4	1.4	3.6	24.7	26.7	14.1	13.3	1.9	1.0	0.7	0.4	0.4	10.1	72.1
2022年卒 内々定・内定出し	815	3.4	0.7	1.5	2.1	6.7	22.0	22.6	16.3	20.1	2.3	0.5	0.2	0.5	0.1	0.9	75.3
2021年卒 内々定・内定出し	1044	0.9	0.3	1.4	1.6	3.8	16.9	16.2	10.7	24.0	8.6	3.2	1.3	0.9	0.5	9.7	51.8

### Ⅲ. 2022年卒採用の見通し<企業>

#### 4) 2022年卒採用の方法・形態

#### リファラル採用、既卒3年以内の採用、通年採用の実施予定が増加

2022年卒採用の方法・形態を見ると、①採用方法では「リファラル採用（社員などからの紹介を通じた採用）」が23.9%（前年+7.1ポイント）、②採用ターゲットでは「大学・大学院卒業後3年以内の既卒者の採用」が39.6%（同+18.6ポイント）、③採用時期では「通年採用」が27.0%（同+7.8ポイント）と2021年卒と比較して増加する見通しである。

#### ■2022年卒採用の方法・形態（新卒採用実施または実施予定企業／それぞれ単一回答）

※2022年卒採用については、各採用方法・形態について「実施する予定／実施しない予定／未定」を単一回答で聴取し、ここでは「実施する予定」のみ掲載

※2021年卒については、全項目を複数回答にて聴取したもの

※選択肢19項目を①採用方法、②採用ターゲット、③採用時期にカテゴリ化

(%)

	全体 (前年差)	従業員規模別				地域別				
		300人 未満	300～ 999人	1000～ 4999人	5000人 以上	関東	中部	近畿	その他 地域・計	
① 採用 方法	部門別採用	40.9 (1.8)	45.7 (1.8)	39.4 (0.8)	35.0 (0.8)	45.6 (9.1)	38.5 (2.1)	45.2 (5.0)	40.9 (-5.7)	41.9 (4.3)
	コース別採用	28.8 (3.0)	24.9 (4.1)	27.5 (2.5)	32.3 (2.7)	39.7 (0.5)	28.7 (4.6)	29.1 (-0.2)	29.8 (4.4)	27.9 (1.4)
	地域限定社員の採用	18.9 (2.9)	15.8 (4.7)	15.1 (3.5)	23.6 (1.7)	32.9 (-3.6)	15.5 (1.4)	19.9 (2.7)	16.0 (2.7)	25.9 (5.3)
	新卒の契約社員の採用	2.2 (0.3)	3.2 (1.2)	0.7 (-0.5)	4.0 (1.1)	- (-1.4)	2.7 (0.5)	1.5 (-1.1)	2.1 (0.9)	2.0 (0.7)
	新卒の紹介予定派遣採用	0.5 (0.3)	0.4 (0.1)	1.0 (0.7)	- (-)	- (-)	0.6 (0.4)	- (-)	0.7 (0.7)	0.5 (0.1)
	職務限定型の採用	15.5 (3.7)	16.9 (3.2)	13.7 (4.5)	16.3 (3.7)	17.2 (2.3)	15.2 (3.7)	16.2 (3.5)	12.3 (2.6)	17.8 (4.4)
	新卒の人材紹介会社を介しての採用	15.1 (-0.2)	18.9 (3.5)	14.7 (-0.4)	11.5 (-3.2)	12.1 (-5.4)	22.5 (0.9)	8.2 (-0.1)	13.9 (-6.1)	7.8 (2.5)
	リファラル採用（社員などからの紹介を通じた採用）	23.9 (7.1)	20.1 (9.1)	22.5 (6.1)	29.0 (6.2)	29.4 (5.1)	27.7 (6.6)	17.9 (7.8)	22.6 (4.4)	22.8 (10.3)
	初任給格差をつけた採用	10.2 (2.7)	8.8 (3.4)	10.0 (2.9)	10.9 (1.6)	15.2 (1.6)	12.8 (3.0)	4.3 (1.1)	8.3 (2.8)	11.4 (3.3)
	採用直結と明示したインターンシップからの採用	14.9 (4.9)	11.7 (5.0)	15.8 (3.6)	15.5 (5.4)	20.9 (7.4)	15.3 (3.5)	15.6 (4.2)	12.0 (1.1)	15.8 (10.9)
② 採用 タ ー ゲ ッ ト	アルバイト等からの社員登用での採用	12.1 (4.4)	8.4 (4.7)	10.9 (4.0)	13.7 (2.8)	26.1 (7.2)	12.4 (4.3)	8.5 (0.8)	7.8 (2.4)	17.5 (8.5)
	日本の大学・大学院を卒業する外国人留学生の採用	25.1 (6.0)	12.0 (5.3)	19.8 (4.9)	36.0 (6.9)	66.2 (8.1)	35.5 (9.2)	17.3 (4.6)	26.9 (7.5)	11.6 (1.3)
	海外の大学・大学院を卒業する外国人学生の採用	10.2 (6.0)	4.4 (3.7)	5.7 (2.7)	14.3 (8.8)	39.4 (20.5)	16.0 (8.9)	5.1 (3.8)	9.5 (6.5)	4.5 (2.7)
	海外の大学・大学院を卒業する日本人留学生の採用	14.6 (8.8)	5.2 (4.5)	11.5 (7.9)	19.7 (10.8)	50.0 (23.0)	22.0 (12.4)	10.6 (7.4)	12.8 (8.5)	6.5 (4.7)
	大学・大学院卒業後3年以内の既卒者の採用	39.6 (18.6)	34.1 (21.0)	36.4 (18.9)	45.6 (14.8)	56.9 (19.1)	44.6 (19.6)	33.6 (20.8)	33.1 (15.6)	40.4 (18.4)
③ 採用 時 期	通年採用	27.0 (7.8)	33.7 (11.9)	24.6 (5.9)	19.7 (3.7)	30.0 (9.7)	25.8 (7.2)	27.9 (7.5)	23.1 (8.0)	30.8 (8.3)
	夏採用	22.6 (3.5)	21.7 (5.3)	23.5 (3.9)	21.5 (2.1)	25.0 (-2.0)	25.1 (3.2)	19.6 (2.4)	20.5 (6.6)	22.1 (2.8)
	秋採用	18.1 (2.2)	19.5 (5.8)	17.3 (0.3)	14.9 (1.4)	26.2 (-2.2)	20.5 (3.3)	18.7 (0.9)	13.5 (0.8)	17.1 (2.3)
	通年入社での採用	10.9 (4.9)	16.2 (9.4)	8.4 (4.3)	7.1 (-0.1)	12.3 (4.2)	9.1 (2.2)	10.9 (6.5)	10.8 (6.0)	14.0 (7.7)

#### IV. 個人と組織のより良い繋がりに向けて

##### 1) 企業が採用活動で提供する情報と学生が就職活動で知ることができた情報

##### 企業が採用活動で提供する情報と学生が就職活動で知ることができた情報には乖離がある

企業が採用活動で提供する情報と学生が就職活動で知ることができた情報を比較すると、39項目全てで「学生が知ることができた情報」が「企業が提供する情報」を下回り、企業が伝えているという認識と学生に伝わっているかという点については乖離がある。

■企業が採用活動で提供する情報と学生が就職活動で知ることができた情報  
 (企業：2021年卒採用実施企業／複数回答、学生：学生全体／複数回答)  
 ※数表は「企業が提供する情報」と「学生が知ることができた情報」の差分の降順で表記

(%)

	①企業が提供する情報	②学生が知ることができた情報	差分 ①-②(ポイント)
	n=1310	n=2111	
1 社内研修・自己啓発支援の有無とその内容(業務研修・語学研修など)	74.8	19.6	55.2
2 自社が求めている具体的な能力・人物像	76.6	23.2	53.4
3 転職の有無	68.1	22.7	45.4
4 具体的な仕事内容	87.1	43.7	43.4
5 取り扱っている製品やサービス	79.1	35.9	43.1
6 初任給	82.7	39.7	43.0
7 勤務地	86.1	45.5	40.6
8 過去3年の新卒採用実績数	65.9	25.6	40.3
9 応募条件	72.4	32.6	39.7
10 社風・企業文化	76.0	36.6	39.4
11 平均勤務年数	62.4	23.3	39.0
12 正社員の平均年齢	63.2	24.7	38.5
13 所定外労働時間(残業など)の実績	68.2	29.9	38.2
14 財務状況(売上・利益・資本などに関する状況)	61.5	23.7	37.7
15 社内の人間関係	58.4	20.8	37.6
16 有給休暇の取得日数・取得率	67.9	31.1	36.8
17 男女別の育児休暇取得状況	55.5	19.1	36.4
18 男女別の従業員数	56.3	20.2	36.0
19 職場でのメンター(相談ができる人)、教育担当の有無	47.9	12.0	36.0
20 事業組織の構造(部署など)	58.0	23.7	34.3
21 企業・各種団体等の理念(社会におけるその企業の存在価値)	74.2	40.2	34.0
22 離職者数または離職率	55.9	23.4	32.5
23 業務に必要な知識や技能に関する社内検定・資格等の制度の有無とその内容	47.0	15.4	31.6
24 社会貢献活動などの取り組み(CSR活動の実績など)	47.8	19.0	28.7
25 経営者や従業員に関する情報	37.6	9.6	28.0
26 配属予定部門	44.7	19.6	25.1
27 入社後のキャリアプラン	41.6	19.2	22.4
28 経営方針・事業戦略	74.7	52.7	22.0
29 取引先や取引実績	31.4	11.4	20.0
30 女性役員の割合	36.4	17.2	19.2
31 働き方の制度(在宅ワーク・副業兼業・フレックスタイムなど)	35.9	17.5	18.4
32 オフィス環境、設備	39.4	21.3	18.1
33 定年制度の状況(年齢・継続雇用の制度など)	24.2	6.3	17.9
34 採用選考の基準	38.5	26.0	12.4
35 社内の独自技術や研究の内容	39.2	27.5	11.7
36 介護休暇の取得状況	17.6	7.7	9.9
37 キャリアについての専門知識のある人に相談ができる制度の有無とその内容	16.5	8.4	8.0
38 従業員の平均年収や、30歳/40歳での年収(将来の賃金)	18.4	13.2	5.2
39 昇格・昇進・仕事評価の基準	17.5	14.1	3.4

## IV. 個人と組織のより良い繋がりに向けて

### 2) 採用活動の準備状況

#### 採用準備として社風・風土・文化の整理、人材要件の設定、選抜基準の設定は半数を下回る

企業が採用活動で提供する情報と学生が就職活動で知ることができた情報の差が大きいことから、企業が情報を提供する前にどの程度採用活動の準備をしているのかについてまとめた。

「あてはまる・計」の割合が低い順3項目を見ると、「社内で共通の選抜基準の設定」が36.8%、「自社が求める人材要件の設定」が45.9%、「自社の社風・風土・文化の整理」が48.2%と半数を下回った。

入社予定者全体に満足している企業とそれ以外の企業の採用活動の準備状況を見ると、全ての項目で「満足・計」が「それ以外（どちらともいえない、不満・計）」よりも「あてはまる・計」の割合が高く、差が最も大きいのは「企業の経営戦略に基づいた採用戦略を策定している」で19.1ポイントであった。

#### ■採用活動の準備状況（新卒採用実施または実施予定企業／単一回答）

	n	(%)					あてはまる・計	どちらともいえない、あてはまらない・計
		あてはまる	ややあてはまる	どちらともいえない	あまりあてはまらない	あてはまらない		
企業の経営戦略に基づいた採用戦略を策定している	n=1332	19.4	38.1	28.4	10.2	3.9	57.5	42.5
採用活動に関する社内のデータを活用した分析を実施している	n=1333	18.8	32.6	25.3	14.8	8.5	51.5	48.5
社外の機関が提供する採用関連の調査結果を確認している	n=1334	26.2	41.8	18.8	8.2	5.0	68.0	32.0
採用活動において自社の社風・風土・文化を社内で共通言語化し整理している	n=1332	12.5	35.7	31.9	13.7	6.2	48.2	51.8
採用活動において自社が求める人材要件を社内で共通言語化し設定している	n=1334	15.1	30.8	30.5	15.1	8.5	45.9	54.1
採用活動において社内で共通の選抜基準を社内で共通言語化し設定している	n=1331	10.4	26.4	34.9	18.3	10.0	36.8	63.2
母集団形成、選考、内定など採用プロセスごとに指標や行動計画を設計している	n=1333	16.0	32.8	30.0	14.9	6.3	48.8	51.2

#### ■入社予定者全体に満足している企業とそれ以外の企業の採用活動の準備状況（2021年卒採用実施企業／単一回答） ※各項目の数値は採用活動の準備状況における「あてはまる・計」の割合

	入社予定者全体の満足度 (%)		
	①満足・計	②それ以外（どちらともいえない、不満・計）	差分 ①-②(ポイント)
企業の経営戦略に基づいた採用戦略を策定している	63.5	44.4	19.1
採用活動に関する社内のデータを活用した分析を実施している	55.8	42.0	13.8
社外の機関が提供する採用関連の調査結果を確認している	72.2	59.9	12.3
採用活動において自社の社風・風土・文化を社内で共通言語化し整理している	53.2	37.9	15.2
採用活動において自社が求める人材要件を社内で共通言語化し設定している	51.6	32.7	18.9
採用活動において社内で共通の選抜基準を社内で共通言語化し設定している	40.9	27.6	13.3
母集団形成、選考、内定など採用プロセスごとに指標や行動計画を設計している	54.4	36.3	18.1

#### IV. 個人と組織のより良い繋がりに向けて

##### 3) 企業の入社予定者への満足度と企業が提供する情報の関係性

##### 入社予定者に満足している企業の方が情報提供の割合が高い

入社予定者全体に満足している企業とそれ以外の企業の採用活動で提供する情報の割合を見ると、39項目中38項目で「満足・計」が「それ以外（どちらともいえない、不満・計）」よりも高かった。差が大きい順3項目は、「過去3年の新卒採用実績数」が13.9ポイント、「自社が求めている具体的な能力・人物像」が13.9ポイント、「財務状況（売上・利益・資本などに関する状況）」が13.8ポイントであった。

■入社予定者全体に満足している企業とそれ以外の企業の提供情報の割合（2021年卒採用実施企業／単一回答）

※各項目の数値は「企業が提供する情報」における実施の割合

※数表は「①満足・計」と「②それ以外（どちらともいえない、不満・計）」の差分の降順で表記

(%)

	入社予定者全体の満足度			
	①満足・計	②それ以外 (どちらともいえない、不満・計)	差分 ①-② (ポイント)	提供情報と知ることが できた情報の差を 降順で見たときの順位
過去3年の新卒採用実績数	69.8	55.9	13.9	8
自社が求めている具体的な能力・人物像	80.8	66.9	13.9	2
財務状況(売上・利益・資本などに関する状況)	65.5	51.6	13.8	14
社内の人間関係	62.4	48.9	13.5	15
社内研修・自己啓発支援の有無とその内容(業務研修・語学研修など)	78.6	65.6	13.1	1
正社員の平均年齢	67.0	54.0	12.9	12
取り扱っている製品やサービス	82.7	70.4	12.3	5
社風・企業文化	79.7	67.5	12.2	10
離職者数または離職率	59.2	47.3	11.9	22
働き方の制度(在宅ワーク・副業兼業・フレックスタイムなど)	39.3	27.7	11.6	31
平均勤務年数	65.7	54.3	11.4	11
事業組織の構造(部署など)	61.3	50.3	11.0	20
初任給	85.8	75.3	10.6	6
入社後のキャリアプラン	44.5	34.1	10.4	27
社内の独自技術や研究の内容	42.1	32.0	10.1	35
転職の有無	71.0	61.0	10.0	3
男女別の従業員数	59.1	49.2	9.9	18
所定外労働時間(残業など)の実績	71.0	61.3	9.7	13
男女別の育児休暇取得状況	58.4	48.7	9.7	17
勤務地	88.9	79.3	9.6	7
経営者や従業員に関する情報	40.5	30.9	9.5	25
オフィス環境、設備	42.1	32.8	9.3	32
女性役員の割合	38.9	30.1	8.8	30
従業員の平均年収や、30歳/40歳での年収(将来の賃金)	20.9	12.4	8.6	38
配属予定部門	47.1	39.0	8.1	26
応募条件	74.8	66.7	8.1	9
業務に必要な知識や技能に関する社内検定・資格等の制度の有無とその内容	49.2	41.4	7.9	23
職場でのメンター(相談ができる人)、教育担当の有無	50.2	42.5	7.7	19
社会貢献活動などの取り組み(CSR活動の実績など)	50.1	42.5	7.6	24
経営方針・事業戦略	76.8	69.4	7.5	28
採用選考の基準	40.7	33.3	7.3	34
企業・各種団体等の理念(社会におけるその企業の存在価値)	76.4	69.4	7.0	21
具体的な仕事内容	88.9	82.3	6.7	4
有給休暇の取得日数・取得率	69.5	64.0	5.5	16
昇格・昇進・仕事評価の基準	18.2	15.9	2.4	39
定年制度の状況(年齢・継続雇用の制度など)	24.9	22.6	2.3	33
取引先や取引実績	31.7	30.9	0.7	29
キャリアについての専門知識のある人に相談ができる制度の有無とその内容	16.6	16.1	0.5	37
介護休暇の取得状況	17.6	17.7	-0.1	36

## 調査概要

### 【企業調査】

#### ■大学生・大学院生の採用活動振り返り調査

調査目的：新卒採用に関する企業の活動実態を把握する

調査方法：郵送調査（2021年卒はWeb調査を含む）

調査対象：全国の新卒採用を実施している従業員規模5人以上の企業

2021年卒－4577社、2020年卒－4853社、2019年卒－8422社

調査期間：2021年卒－2020年12月4日～2021年1月13日

2020年卒－2019年12月5日～2020年1月14日

2019年卒－2018年12月19日～2019年1月28日

回収社数：2021年卒－1398社（回収率30.5%）、2020年卒－1256社（回収率25.9%）、

2019年卒－1673社（回収率19.9%）

※『就職白書2020』で2019年卒以前の調査データについて、別途聴取していたデータを統合して再集計を行った。

そのため2019年卒データは『就職白書2019』にて掲載したサンプル数、数値とは異なる

### 【学生調査】

#### ■大学生・大学院生の就職活動振り返り調査

調査目的：就職に関する学生の活動実態を把握する

調査方法：インターネット調査

調査協力：株式会社クロス・マーケティング（2019～2021年卒）

調査対象：調査協力会社のモニターにスクリーニング調査を行い、民間企業等を対象に就職活動を行った

全国の大学4年生・大学院2年生の男女

調査期間：2021年卒－2020年11月20日～2020年12月15日

2020年卒－2019年11月29日～2019年12月16日

2019年卒－2018年12月28日～2019年1月21日

集計対象：2021年卒－2111人、2020年卒－1904人、2019年卒－2030人

#### ■就職活動状況調査2021年卒（2020年5月調査）

調査目的：就職に関する学生の活動実態を把握する

調査方法：インターネット調査

調査協力：株式会社マクロミル

調査対象：『リクナビ2021』会員における2021年3月卒業予定の大学4年生・大学院2年生

調査期間：2020年4月30日～2020年5月8日

集計対象：5887人

#### ≪集計方法について≫

- ・大学生については、性別、専攻、所属大学の設置主体の構成比が実際の母集団に近づくよう、文部科学省「学校基本調査」の数値を参照し、ウェイトバック集計を行った。大学生と大学院生を合わせた学生全体については、大学生と大学院生の構成比に関して、同様のウェイトバック集計を行ったため、大学生と大学院生の合計値が、学生全体の値と一致しない場合がある。

#### ≪調査結果を見る際の注意点≫

- ・%を表示する際に小数点第2位で四捨五入しているため、%の合計値や差の数値と計算値が一致しない場合がある。
- ・図表の一部で、今回調査と過去調査のポイント差をカッコ内に記載した。  
例：40.9（1.8）の場合、1.8ポイント増加
- ・データは無回答サンプルを除いて集計している。
- ・サンプル数50未満の集計値は参考値として取り扱う。
- ・企業は従業員規模の無回答企業があるため、従業員規模別の計と全体は一致しない。
- ・無回答項目はグラフ・数表内で「-」と表記。
- ・2021年卒業や2020年卒業を「2021年卒」「2020年卒」と表記。
- ・「インターンシップ」という表記は1日以内の仕事体験型プログラムを含めて使用している。